



15^o CONGESP

CONGRESSO DE GESTÃO PÚBLICA
DO RIO GRANDE DO NORTE

GESTÃO PÚBLICA, DESENVOLVIMENTO REGIONAL E
AS EXPERIÊNCIAS INOVADORAS DO CONSÓRCIO NORDESTE

30 nov - 03 dez | evento online



SIGNIFICADOS DE QVT: A PERSPECTIVA DOS SERVIDORES ESTADUAIS DO RN

Isa Raquel Batista de Azevedo¹

Fellipe Coelho Lima²

INTRODUÇÃO

O presente resumo expandido é referente à pesquisa realizada durante o estágio na Comissão de Qualidade de Vida e do Trabalho, enquanto graduanda de Psicologia. À saber, o estágio foi iniciado no período em que muitas atividades foram suspensas devido à pandemia do Covid-19, ao mesmo tempo que havia uma demanda institucional de se ter um mapeamento que os orientasse quanto às ações dentro dos setores com relação à qualidade de vida no trabalho. Portanto, ao chegar em um ambiente de trabalho novo, foi considerado importante conhecer melhor as pessoas, seus contextos de trabalho, suas demandas e interesses, para só então poder levantar possíveis intervenções. Nesse sentido, foi elaborada uma pesquisa acerca das condições de Saúde do Servidor Estadual, abordando também questões sobre Qualidade de Vida no Trabalho, cujo desenvolvimento e resultados serão expostos adiante.

A PESQUISA

Com a pesquisa, nosso objetivo era entender o perfil dos servidores, suas condições de trabalho e qual a perspectiva sobre QVT (Qualidade de Vida e do Trabalho) que eles elaboram. Para embasar, utilizamos a teoria de Controle-Demanda de Karasek, a qual está alinhada ao Job Content Questionnaire (JQC), (SANTOS, 2006, pp.109-111) e a teoria de Qualidade de Vida no Trabalho, do Prof. Dr. Mário César Ferreira, o qual originou o Inventário de Avaliação de Qualidade de Vida no Trabalho (IA_QVT), (BRANQUINHO, 2010, pp.165-168).

Por se tratar de uma pesquisa com fins profissionais, é importante destacar que fizemos adaptações dos instrumentos (tanto o JQC quanto o IA_QVT) com a intenção de adequá-lo à realidade da organização, principalmente no que condiz ao tema e número de perguntas. Algumas questões não faziam sentido serem aplicadas no contexto do estágio, bem como não consideramos frutífero a aplicação de uma pesquisa que exigisse muito tempo dos respondentes. O determinante para os cortes era manter a unidade de determinados fatores que, pela experiências prévia do setor

¹ Graduanda em Psicologia pela Universidade Federal do Rio Grande do Norte. E-mail: isa.r@outlook.com.br.

² Professor Doutor no Departamento de Psicologia da Universidade Federal do Rio Grande do Norte. E-mail: fellipecoelho@ gmail.com.



15^o CONGESP

CONGRESSO DE GESTÃO PÚBLICA
DO RIO GRANDE DO NORTE

GESTÃO PÚBLICA, DESENVOLVIMENTO REGIONAL E
AS EXPERIÊNCIAS INOVADORAS DO CONSÓRCIO NORDESTE

30 nov - 03 dez | evento online



de QVT, mereciam maior atenção, sem, com isso, perder a capacidade do instrumento resgatar informações importante sobre cada fator que estrutura os conceitos envolvidos.

Assim, das 47 (quarenta e sete) questões do JQC, utilizamos apenas 13 (treze). Já das 64 (sessenta e quatro) perguntas do IA_QVT, nos apropriamos apenas das 3 (três) questões abertas. Contando com perguntas para identificar o perfil dos trabalhadores, as treze questões do JQC e as três do IA_QVT, a pesquisa somou o total de 21 (vinte e uma) perguntas. Assim, os eixos ficaram divididos em: 1. Informações gerais (5 perguntas); 2. Controle sobre o trabalho (1 pergunta); 3. Demandas psicológicas (4 perguntas); 4. Demandas físicas do trabalho (1 pergunta); 5. Suporte social proveniente do supervisor/coordenador do setor (3 perguntas); 6. Suporte social proveniente do colega de trabalho (2 perguntas); 7. Insegurança relativa à situação de trabalho (1 pergunta); 8. Autoridade de decisão no nível macro (1 pergunta) e 9. Avaliação de Qualidade de Vida no Trabalho (3 perguntas).

RESULTADOS E ANÁLISE DE RESPOSTAS

Após um mês com a pesquisa disponível, contamos com o total de 226 respostas de servidores estaduais, com a representação de 13 secretarias, além de servidores de 17 municípios do Rio Grande do Norte. Quanto ao gênero, consideramos um resultado equilibrado, visto que 53,2% das respostas foram do público feminino, e 46,8% foram do público masculino. Em relação aos municípios, Natal foi a cidade com maior número de respondentes, totalizando 78,8% dos participantes.

Quanto aos eixos, os melhores resultados foram avaliados quando a média total das secretarias fosse o mais próximo do número 05 (cinco). Nesse sentido, os índices gerais com melhores indicadores foram: suporte social proveniente do supervisor (3.75), controle sobre o trabalho (3.74), suporte social dos colegas de trabalho (3.64) e autoridade de decisão nível macro (3.51). Já os índices mais baixos, representados pela média total mais próxima de 01 (um), foram os seguinte aspectos: demandas psicológicas (2.49), demandas físicas (2.59) e insegurança relativa à situação de trabalho (2.71).

Após análise quantitativa, analisamos as respostas sobre o significado de bem-estar, mal-estar, e qualidade de vida no trabalho para os servidores públicos estaduais. Atrelado ao bem-estar no trabalho, a maioria das respostas esteve relacionada ao sentido de servir à sociedade, ser útil à população e ajudar as pessoas; assim como o bem-estar gerado pela socialização com os colegas de trabalho, a garantia/estabilidade no emprego e, por fim, o reconhecimento e elogios. Quanto ao mal-estar no trabalho, as respostas mais frequentes relataram cobranças indevidas e/ou excessivas, e o volume de trabalho não condizente com o salário.



15^o CONGESP

CONGRESSO DE GESTÃO PÚBLICA
DO RIO GRANDE DO NORTE

GESTÃO PÚBLICA, DESENVOLVIMENTO REGIONAL E
AS EXPERIÊNCIAS INOVADORAS DO CONSÓRCIO NORDESTE

30 nov - 03 dez | evento online



Sobre o significado de qualidade de vida no trabalho, as respostas se voltaram para a ideia de ambiente de trabalho agradável (tanto físico quanto psíquico) e, mais uma vez, retornou o senso de bom relacionamento entre as pessoas, além do estímulo e reconhecimento.

Tais resultados nos indica uma atividade de trabalho burocratizada, com pouca possibilidade de renovação que seja pensada pelos próprios servidores. Mas que, apesar disso, contam com um ótimo contexto de relações interpessoais, o que favoreceria o amplo diálogo em intervenções grupais para lidar com a reformulação das atividades de trabalho.

AÇÕES PENSADAS

Considerando as informações anteriormente citadas, pensamos ações que pudessem beneficiar e contribuir com a saúde do servidor. Inicialmente, mesmo que a pesquisa realizada seja uma importante representação das condições de trabalho no âmbito estadual, consideramos relevante a realização de outras pesquisas focadas por secretarias, de modo a aprofundar as especificidades de cada uma delas. Todavia, sabemos que pesquisas frequentes podem ser cansativas, por isso o serviço de Escuta Ativa foi outra estratégia pensada não só para ofertar um espaço de acolhimento e escuta, mas também para conhecer de perto as principais demandas dos funcionários públicos estaduais.

Além disso, na época da realização da pesquisa, o trabalho acontecia de modo remoto, por isso algumas intervenções foram baseadas nesse contexto. A principal delas foi pensando na organização do trabalho mediado por tecnologias, visando a discussão e delimitação de horários no trabalho remoto. Após alguns meses, porém, o trabalho se tornou híbrido e foi iniciado o retorno ao trabalho presencial. Nesse sentido, se tornou necessário pensar intervenções levando em conta o processo de transição ao trabalho presencial, devido às possíveis consequências ocasionadas pela pandemia do COVID-19 aos trabalhadores.

Por fim, sabendo que os gestores exercem influência no modo de trabalho da equipe e dos indivíduos, acreditamos que a qualificação direcionada a supervisores acerca do processo de transição para as atividades presenciais, mas também para aspectos como desenvolvimento de habilidades especiais, tomada de decisões, suporte social, dentre outros aspectos, podem contribuir na produção de saúde laboral.

CONCLUSÃO



15^o CONGESP

CONGRESSO DE GESTÃO PÚBLICA
DO RIO GRANDE DO NORTE

GESTÃO PÚBLICA, DESENVOLVIMENTO REGIONAL E
AS EXPERIÊNCIAS INOVADORAS DO CONSÓRCIO NORDESTE

30 nov - 03 dez | evento online



A pesquisa foi uma estratégia inicial para conhecer melhor o campo de estágio e apenas um primeiro passo rumo à produção de saúde. Ela teve início em um momento com reduzida - ou quase nula - interação pessoal, com pouca oportunidade de conhecer os servidores de perto. Por isso, ela nasce a partir de alguns questionamentos: “quem são os trabalhadores?”, “como é o contexto de trabalho deles?” e “o que eles têm a dizer?”. Algumas perguntas foram respondidas, mas outras também surgiram: “com esses dados, como podemos ajudá-los?” e “o que mais pode ser feito?”.

Juntamente, tecemos outras perspectivas de qualidade de vida no trabalho (reforçado pelas respostas e relatos dos próprios servidores) como uma prática diária de valorização do trabalhador, que não são contempladas somente por atividades de caráter pontual e paliativo. Mas que a produção de saúde está, sobretudo, nas condições de salário, no suporte social, no reconhecimento e na atenção/cuidado com o servidor. Dessa forma, os dados são importantes, mas estes precisam estar ligados à prática como uma intenção de mudar a realidade. Os dados, para além de números, são pessoas com algo a dizer e a compartilhar.

REFERÊNCIAS

BRANQUINHO, Neuzani das Graças Soares. **Qualidade de Vida no Trabalho e vivências de bem-estar e mal-estar em professores da rede pública municipal de Unaí/MG**. 2010. 175 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações, Universidade de Brasília, Brasília, 2010.

SANTOS, Kionna Oliveira Bernardes. **Estresse ocupacional e saúde mental: desempenho de instrumentos de avaliação em populações de trabalhadores na Bahia, Brasil**. 2006. 117 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Saúde Coletiva, Universidade Estadual de Feira de Santana, Feira de Santana, 2006.
